

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini :

**Tabel 2.1.**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Keterangan	Uraian
1.	Judul Penelitian	Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada UPT Pendidikan Kecamatan Karang Intan Kabupaten Banjar (Efrizansyah, 2013)
	Variabel	Disiplin kerja, Lingkungan Kerja, karakteristik Individu, dan Kinerja Pegawai
	Alat Analisis	Analisis Regresi Linier Berganda
	Hasil Penelitian	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2.	Judul Penelitian	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun (Sidanti, 2015)
	Variabel	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja pegawai
	Alat Analisis	Analisis Regresi Linier Berganda
	Hasil Penelitian	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
3.	Judul Penelitian	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng (Yudiningsih dkk, 2016)
	Variabel	Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai
	Alat Analisis	Analisis Jalur
	Hasil Penelitian	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Dari hasil penelitian terdahulu yang telah dijabarkan diatas, penulis telah menemukan perbedaan dan persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini yaitu :

1. Pada penelitian Efrizansyah (2013) telah ditemukan perbedaan dengan penelitian yang sedang dilakukan peneliti terletak pada obyek yang digunakan, variabel bebas yaitu lingkungan kerja, serta penggunaan alat analisis yang berbeda. Dan ditemukan persamaan yaitu peneliti terdahulu dan sekarang menggunakan variabel bebas dan terikat yang sama yaitu karakteristik individu dan kinerja karyawan.
2. Pada penelitian Sidanti (2015) telah ditemukan perbedaan dengan penelitian yang sedang dilakukan peneliti terletak pada obyek yang digunakan, variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja, serta penggunaan alat analisis yang berbeda. Dan ditemukan persamaan yaitu peneliti terdahulu dan sekarang menggunakan variabel bebas dan terikat yang sama yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan.
3. Pada penelitian Yudiningsih, dkk (2016) telah ditemukan perbedaan dengan penelitian yang sedang dilakukan peneliti terletak pada obyek yang digunakan, variabel bebas yaitu lingkungan kerja, serta penggunaan alat analisis yang berbeda. Dan ditemukan persamaan yaitu peneliti terdahulu dan sekarang menggunakan variabel bebas dan terikat yang sama yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan.

## **B. Landasan Teori**

### **1. Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja (Performance) dapat diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang atau kelompok (organisasi) dalam waktu tertentu.

#### **a. Pengertian Kinerja**

Pengertian Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut : “Kinerja Karyawan adalah hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan”(Mangkuprawira, 2007:153). Pengertian Kinerja Karyawan yaitu : “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2011:67).

Pengertian Kinerja Karyawan menurut para ahli lainnya yaitu bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu” Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan (Sinambela, dkk, 2012:5).

## **b. Indikator Kinerja Karyawan**

Pada dasarnya suatu kinerja mempunyai ukuran secara kualitatif dan kuantitatif untuk menunjukkan adanya tingkat pencapaian suatu sasaran maupun tujuan yang sudah ditetapkan dan yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai kinerja seorang karyawan setiap hari pada sebuah instansi. Pengukuran kinerja dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kinerja seseorang pada suatu instansi. Mangkunegara (2006 : 9) dalam bukunya yang berjudul Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, kinerja dapat diukur dengan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Cara pengukuran kinerja dengan mempertimbangkan hal-hal berikut :

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah produk yang harus diselesaikan maupun produk yang dihasilkan.
- 2) Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya pekerjaan yang dilakukan dengan waktu yang telah ditetapkan.

## **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Gibson (2008, 123-124) menyatakan Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

- 1) Faktor Individu

Faktor ini mencakup keterampilan, pengalaman kerja, tingkat sosial, latar belakang keluarga, kemampuan dan demografi seseorang.

## 2) Faktor Psikologi

Faktor ini meliputi persepsi, motivasi, kepribadian, sikap, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan peran.

## 3) Faktor Organisasi

Faktor ini berisi desain pekerjaan, struktur organisasi imbalan dan kepemimpinan.

## 2. Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Di samping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi instansi mencapai hasil yang optimal.

### a. Pengertian Disiplin Kerja

Ketika melaksanakan aktivitas didalam instansi, aturan dan standar, baik secara tertulis atau tidak tertulis diperlukan sebagai petunjuk kerja bagi karyawan sehingga dapat tercipta disiplin kerja. Namun pada kenyataanya, karyawan sering tidak disiplin sehingga peningkatan disiplin menjadi bagian penting dalam manajemen

sumber daya manusia sebagai faktor peningkat produktivitas (Hariandja, 2009 : 300). Hasibuan (2007 : 193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Rivai (2013 : 825) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Davis dalam Sinambela ( 2017 : 334 ) menyatakan disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi. Mangkunegara dalam Sinambela (2017 : 336) menyatakan terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja, yaitu :

#### 1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin. Cara preventif dimaksudkan untuk pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi. Pimpinan organisasi bertanggung jawab untuk membangun iklim organisasi yang mengarah pada penerapan disiplin yang preventif. Di sisi lain, para

pegawai juga wajib mengetahui, memahami dan melaksanakan semua pedoman, peraturan bahkan Standar Operasi Prosedur (SOP) yang ditetapkan dalam organisasi.

Oleh karena itu, disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Apabila sistem dalam organisasi baik, akan lebih mudah dalam menegakkan disiplin kerja. Untuk efektifnya disiplin preventif ini, manajer perlu memperhatikan (Simamora dalam Sinambela, 2017 : 337) :

- a) Penyelarasan pegawai dengan pekerjaannya melalui seleksi, pengujian, dan prosedur-prosedur penempatan yang efektif.
- b) Mengorientasikan pegawai secara benar pada pekerjaan, dan memberikan pelatihan yang diperlukan.
- c) Menjelaskan perilaku pegawai yang tepat.
- d) Memberikan umpan balik yang positif dan konstruktif kepada para pegawai tentang kinerja.
- e) Mengondisikan para pegawai dapat mengutarakan masalah-masalah mereka pada manajemen melalui teknik-teknik seperti kebijakan pintu terbuka dan pertemuan-pertemuan kelompok antara manajemen dengan pegawai.

## 2) Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap

mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

#### **b. Indikator Disiplin Kerja**

Disiplin kerja dapat mendorong tercapainya hasil kerja yang sempurna. Rivai (2005 :444) menyatakan indikator disiplin kerja meliputi :

- 1) Ketaatan kehadiran. Merupakan indikator dasar untuk mengukur kedisiplinan. Karyawan dengan disiplin kerja rendah biasanya akan terbiasa terlambat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja. Dimana karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan peraturan kerja dan akan mengikuti peraturan yang telah ditetapkan instansi.
- 3) Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat dari tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya.
- 4) Tingkat kewaspadaan kerja. Karyawan dengan tingkat kewaspadaan kerja yang tinggi akan bekerja dengan hati-hati, penuh perhitungan, teliti dan efektif serta efisien dalam menggunakan sesuatu dan begitu pun sebaliknya.
- 5) Etika Bekerja. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan terhadap rekan kerja maupun lingkungan kerja (masyarakat) atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini



merupakan salah satu bentuk tindak indiscipliner, sehingga etika bekerja/keetisan kerja sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

### **c. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja dalam Organisasi**

Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi (Simamora dalam Sinambela, 2017 : 339). Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Ketika suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai dengan tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.

Handoko dalam Sinambela (2017 : 340) berpendapat bahwa pendisiplinan untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Sementara itu, sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif yang bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai yang berbuat salah. Tindakan negatif ini biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, antipati atau kelesuan, dan ketakutan pada penyelia.

Siswanto dalam Sinambela (2017 : 340) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

- 1) Tujuan umum disiplin kerja. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.
- 2) Tujuan khusus disiplin kerja. Tujuan khusus antara lain :
  - a) Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan instansi yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
  - b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan instansi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
  - c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa instansi dengan sebaik-baiknya.
  - d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada instansi.
  - e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan instansi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

### **3. Karakteristik Individu**

Karakteristik individu merupakan salah satu aspek penting dalam fungsi manajemen sumber daya manusia, karakteristik individu merupakan komponen dalam pengembangan karyawan. Hal ini

didasarkan pada asumsi bahwa karakteristik individu merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan pelatihan, sehingga akan mendorong/menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu dalam bekerja.

#### **a. Pengertian Karakteristik Individu**

Karakteristik individu adalah karakter-karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya (Siagian, 2008:114). Karakteristik biografikal (individu) dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja (Siagian, 2002)

Karakteristik individu adalah “Suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu” (Hurriyati, 2005 : 79). Karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain (Rivai, 2006:147). Karakteristik individu adalah kemampuan,

karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi dan nilai. Karakteristik biografis meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan, dan masa kerja dengan suatu organisasi dari karyawan itu. Sedangkan yang termasuk kemampuan adalah kemampuan fisik dan menatal. (Robbins, 2008).

Pengertian lain berkaitan dengan karakteristik individu yaitu :  
 “Karakteristik individu terdiri dari kemampuan, keterampilan, pengalaman, latar belakang individu dan demografi individu yang bersangkutan” (Gibson et al dalam Abadylla, 2011:5).

**b. Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku (karakteristik) individu**

Mohyi (2009:109) menyatakan Ada beberapa faktor yang mempengaruhi seseorang berperilaku tertentu terdiri dari :

1) Variabel (karakteristik) individu

- a) Faktor fisiologis, yaitu kemampuan dan keterampilan fisik yang dimiliki manusia, yang terdiri dari :
- b) Faktor psikologis, yaitu tanggapan psikologis individu yang bersangkutan. Faktor ini terdiri dari : Persepsi, sikap, kepribadian, pengalaman, pengalaman, dan motivasi.
- c) Faktor demografi, terdiri dari : Umur, jenis kelamin, dan etnis

2) Faktor lingkungan

- a) Lingkungan organisasi terdiri dari : Kebijakan dan aturan organisasi, kepemimpinan, struktur organisasi, desain pekerjaan, dan sistem kompensasi.

b) Lingkungan non kerja terdiri dari : Keluarga, masyarakat (sosial) dan budaya, pendidikan/sekolah.

**c. Indikator Karakteristik Individu**

Robbins (2006:46) mengklasifikasikan indikator - indikator karakteristik individu adalah sebagai berikut :

1. Usia
2. Jenis Kelamin
3. Status Pernikahan
4. Jumlah Tanggungan
5. Masa Kerja

**4. Hubungan Antar Variabel**

**a. Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Penerapan disiplin kerja di lingkungan kerja memang awalnya akan dirasakan berat oleh para pegawai, tetapi apabila terus menerus diberlakukan akan menjadi kebiasaan, dan disiplin tidak akan menjadi beban berat bagi para pegawai. Disiplin perlu diterapkan pada lingkungan kerja, karena dengan adanya disiplin kerja para karyawan akan bekerja dengan lebih baik sesuai dengan peraturan yang diberlakukan, dan hal tersebut dapat menciptakan kinerja atau kualitas kerja yang baik.

Davis dalam Sinambela ( 2017 : 334 ) menyatakan disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi. Pengertian lain disiplin

kerja adalah kegiatan untuk menjalankan standar dan aturan untuk mencegah terjadinya penyelewengan-penyelewengan (Handoko, 2012 : 208) Dengan adanya disiplin kerja yang baik maka instansi akan dapat menjalankan instansi nya sesuai tujuan.

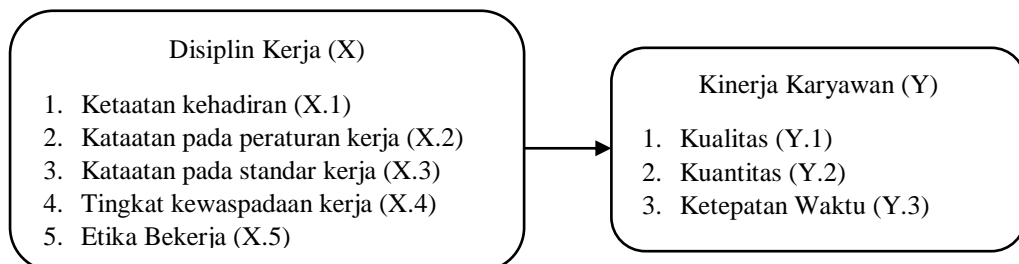
Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Efrizansyah (2013) dengan hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

### **C. Kerangka Berpikir**

Indikator dalam penelitian yang saya gunakan dalam variabel disiplin kerja (X) adalah Kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, dan ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan kerja, etika bekerja (Rivai, 2005 : 444). Untuk Kinerja karyawan (Y) indikator yang digunakan adalah Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu (Mangkunegara, 2006:9).

Untuk mengetahui ada atau tidak ada nya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menurut karakteristik individu, maka dibuat suatu kerangka pemikiran. Disiplin Kerja sebagai variabel bebas (variabel independen), Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (variabel dependen).

Bagan 2.1  
Hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan



#### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu perumusan atau kesimpulan sementara mengenai suatu penelitian yang dibuat untuk menjelaskan penelitian itu dan juga dapat menuntun atau mengarahkan penelitian selanjutnya (Sugiyono, 2012 : 63). Berdasarkan rumusan masalah dan penelitian terdahulu yang dikemukakan diatas, maka hipotesis yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malang.